

Richtlinie zur Allgemeinen Gleichbehandlung an der Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main

in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.
(Fassung vom 08.05.2017)

§ 1 - Ziel der Richtlinie und Geltungsbereich

Die Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main (HfG) übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass Benachteiligungen aus Gründen der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, privater oder persönlicher Kontakte und Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Sinn des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (AGG) zu verhindern oder zu beseitigen sind.

§ 2 Anwendungsbereich

Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieser Richtlinie unzulässig in Bezug auf:

- (1) Allgemeine Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, unabhängig vom Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg an der HfG,
- (2) die Beschäftigungs- und Studienbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Studienzugangsbedingungen an der HfG,
- (3) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen des Studiums, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung an der HfG,
- (4) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Studierendenvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen an der HfG,

(5) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste an der HfG.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig.

(3) Eine Diskriminierung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Diskriminierung/Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung oder Aufforderung einer Person aufgrund eines in § 1 genannten Grundes gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Angehörige und Mitglieder der HfG im Sinne von §32 HessHochschulG (HHG), sowie Dritte, die sich von Personen im Sinne von §32 HHG belästigt fühlen.

Der Anwendungsbereich gilt auch für Bewerber_innen für ein Beschäftigungsverhältnis an der HfG sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis an der HfG beendet ist.

(2) Arbeitgeberin im Sinne dieses Abschnitts ist die HfG.

§ 5 Benachteiligungsverbot

(1) Personen im Sinne von §4 Abs.1 dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber_in oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§6 Prävention

Die HfG sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der Allgemeinen Gleichbehandlung durch entsprechende Informationsangebote sowie der offiziellen Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung.

§7 Beschwerderecht

Personen im Sinne von §4 Abs.1, die sich wegen eines in §3 genannten Grundes benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren. Sie dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Beschwerderechtes nicht benachteiligt werden.

§8 Beschwerdestelle

Zuständige Beschwerdestelle für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an der HfG:

Kanzlerin, Dr. Susanne Eickemeier

Mail: eickemeier@hfg-offenbach.de, Tel: 069/800 59 104, Büro: HG 106,
Schlossstraße 31, 63065 Offenbach.

§9 Beschwerdeverfahren

(1) Personen nach §4 Abs.1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben. Ist dies dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin nicht möglich, so ist die Beschwerde mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person, nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(2) Die Beschwerde soll die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeuginnen und Zeugen sowie gegebenenfalls Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(4) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt.

(5) Die Beschwerdestelle kann insbesondere die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, auffordern, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, spätestens jedoch innerhalb

eines Monats ein persönliches Gespräch mit der Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, durch. Auf deren Wunsch kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen.

(6) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligungen erforderlich sind.

(7) Die Beschwerdestelle teilt dem Präsidenten/der Präsidentin das Ergebnis der rechtlichen Prüfung mit und schlägt das weitere Vorgehen vor.

(8) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

(9) Der Präsident/die Präsidentin entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen gem. §10 dieser Regelung.

§10 Maßnahmen und Sanktionen

(1) Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Maßnahmen der Hochschule in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person:
 - i. Beratungsgespräch zwischen einer Person einer zuständigen Stelle und der betroffenen Person
 - ii. Gespräch einer Person einer zuständigen Stelle mit der betroffenen Person und Gespräch eines/ einer Vorgesetzten mit der beschuldigten Person;
 - iii. Persönliches Gespräch im Beisein mindestens einer Person der zuständigen Stelle zwischen der betroffenen Person und der Person, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird.

2. Maßnahmen der Hochschule bei einer internen Anzeige:

Bestätigen sich nach Anhörung des/der beschuldigten Person die gegen sie gerichteten Vorwürfe der Ungleichbehandlung, Diskriminierung und/oder der Gewalt, werden entsprechend der Schwere der Verfehlung angemessene Maßnahmen ergriffen. In Betracht kommen insbesondere:

- Dienstgespräch,

- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
 - schriftliche Abmahnung,
 - Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule,
 - fristgerechte oder fristlose Kündigung,
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
 - Entzug eines Lehrauftrages,
 - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
 - Ausschluss von der Nutzung hochschulischer Einrichtungen,
 - Exmatrikulation,
 - Hausverbot,
 - Strafanzeige durch die Hochschule.
3. Falls sich die Vorwürfe als unberechtigt herausstellen, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine angemessene Rehabilitierung.
 4. Unabhängig von getroffenen Maßnahmen muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung zu treffen sind.
- (2) Gegenüber der betroffenen Person oder der Person des Vertrauens muss - im Einflussbereich der Hochschule - sichergestellt sein, dass ihnen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen in Absprache mit der betroffenen Person.